

■ 修士論文要旨

女性労働の60年

—仕事と子育ての両立を目指して—

金 城 希伊子*

1 研究の目的

この論文のテーマは、第二次世界大戦の敗戦後から現在までの日本の女性労働がどのような変遷を辿ったかを、特に仕事と子育ての両立にどのような困難があったかという観点から考察することである。

このテーマに関心を抱いたきっかけは、自分自身が働き続けながら結婚し、子どもを持ちたいという思いがあるからである。だが、私は、仕事に追われる母親のもとで育てられたため、仕事と家庭の両立がどれだけ大変かということを見てきたと同時に、母親が仕事していることによって自分が感じた苦い思いは自分の子どもにさせたくないという気持ちがあった。そのため、私は、共働き夫婦の子どもを対象とした支援について興味を持ち、子どもの視点から見た働く母親像や、働く母親が子どもに与える影響などについて調べ始めた。その結果として、共働きの親を持つ小学生のほとんどが、母親に対して「早く帰ってきて欲しい」「一緒に遊びたい」などという不満を持ちながらも、「母親が好き」と思っていることが分かった。しかし、そうした子どもは、実際には何らかの形で、母親が働いていることによって精神的な負担や苦痛を被っている。それは、単に母親が忙しいからだけではなく、母親は家に居るものだという社会通念があることにもよると考えられる。そこで、子どもの視点からではなく、母親の就労に注目し、子どもに大きな精神的な負担をかけないような働き方は可能なのかについて考察することにした。

* 京都女子大学大学院 現代社会研究科公共圏創成専攻2005年度 社会規範・文化研究領域 修士課程修了

一般的に女性が、正社員として働き続けながら、結婚・出産することは極めて難しいと言われる。実際に、日本の女性労働力率はM字型を描いており、結婚や出産を機に退職する人は少なくない。もちろん、働く・働かない、子どもを産む・産まないは個人の選択に委ねられている。しかし、こうした選択が全く自由に行われているとは言えない。その背景には、「仕事か家庭か」の二者択一の選択を迫られていることが多く、すべての人が「正社員として仕事を続けながら結婚も出産も」といった理想的な選択ができるわけではないという状況がある。自らの意思で「家庭」を選ぶ場合は良いとして、家庭を持ちながら働きたくても働けない人にとっては問題である。特に、シングルマザーにとっては生活に関わる深刻な問題である。

「正社員として仕事を続けながら結婚も出産も」といった選択を可能にするためには、女性就労の継続を妨げている要因・背景について検討する必要がある。そのためには、敗戦後の日本社会にまでさかのぼる必要があった。ここでは、主に戦後からの女性労働の実態を中心として論じるが、女性労働の問題は社会の様々な分野と密接に関連するため、社会、経済、法制度、社会福祉、家族の5つの分野に分け、敗戦後の60年を4つの時期に区分して、それぞれの時期に各分野でどのような動きがあったかを概観する。4つの時期とは、敗戦後の混乱期である1945年から55年、高度経済成長期の55年から75年、高度経済成長期から低成長期に移行した75年から90年、

混乱期ともいえる90年から現在、である。

戦後60年の間に、女性を取り巻く家族構造や労働市場は大きく変化し、女性の就労に対する意識も変化した。ここでは、歴史的な変遷を辿りながら、個人の自由な選択が妨げられないような女性労働のあり方、そして就労と子育ての両立を可能にする施策や支援について考察し、今後の課題と進むべき方向を探っていきたい。

2 内容の要約

(1) 敗戦直後の混乱期

第二次世界大戦敗戦によって日本社会は大きく変貌した。敗戦後の混乱期の日本においては、占領軍によって非軍国化・民主化が推進された。この時期に制定された労働基準法には、労働者、特に女性労働者を保護するという規定が設けられ、女性の生理的・身体的機能には特別の配慮が必要であるとの考えが具体化された。だが、50年に起こった朝鮮戦争による特需をきっかけに、こうした女性に対する保護規定は改められ、女性労働者の時間外労働と深夜業の規制は早くも緩和されることになった。

他方、社会福祉政策としては児童福祉法が施行され、保育所は国・自治体が保障すべき施設とされた。しかし当時の保育所は、戦前の救貧的性格を残し、働く母親のための乳幼児保育施設という性格のものではなかった。そのため、労基法によって産前産後の休業が保障され、男女同一賃金の原則が定められても、女性労働者が働き続けることは難しかった。

た。さらに、女性労働者は、若年短期未婚型で家計補助的な就労であるとの認識が根強くあり、女性が結婚後も働き続けることはまれであった。そのため、男女平等は、具体的な課題として追求されなかった。

(2) 高度経済成長期

朝鮮特需を契機に復興を成し遂げた日本経済は、その後も急速に成長し、こうした好景気が第1次オイル・ショックまで続いた。企業は、経済成長に伴って大量の労働力を必要としたため、まずは、新規学卒者を低賃金労働力として積極的に採用した。しかし、こうした若年労働力は、出生率の低下や進学率の上昇などによって減少したため、新たな労働力として中高年既婚女性が活用され始めた。政策もこうした動きを後押しした。政府は、完全雇用政策を目指すと同時に、賃金騰貴を防ぐための追加労働力を創出することを課題とし、積極的労働政策として中高年女性の労働市場への進出を促進させた。しかし、こうした動きは、決して女性の自立と権利を保障するものではなかった。

保育所は、低所得者対策から高度経済成長を支える労働力を確保するための施設に転換されたが、短時間就労者を対象としたものにすぎなかった。また、社会保障政策は性別役割分業を制度化する方向で進められた。既婚女性は、国から家族責任を果しながら景気の調節弁としての労働者になることが求められた。実際に、第1次オイル・ショックの時期には、中高年既婚女性労働者の多くが解雇された。

(3) 高度経済成長期から低成長期へ

第1次オイル・ショックによって日本経済は大きな打撃を受けたが、経済資源を効率的に分配する構造調整や技術革新によってこれを乗り切り、第2次オイル・ショック時には大きな影響を受けずに済んだ。第2次オイル・ショック時の影響を軽減させた要因の一つとして、非正規雇用者の活用がある。企業は、第1次オイル・ショック以降に正規雇用者の採用を抑制し、非正規雇用者の採用を増加させた。また、企業にとっての女性労働は、経済のサービス化に伴い、単なる若年労働者の代替やコスト削減のためではなく、仕事上の必要性へと変化しつつあった。

こうして、ますます女性は労働市場へ進出し、女性の就労に対する意識も変化してきた。女性が結婚・出産後も継続就労を希望するという傾向は60年代からみられたが、企業や政府にとって歓迎すべきものではなかったため、多くは実現していなかった。しかし、国際的には性差別撤廃への取組みが活発化しており、こうした国際的動向を背景として、男女雇用機会均等法の制定や育児休業法制定への動きなどがあった。しかし、均等法が施行されても、女性の継続就労者数は大きく変化しなかった。財政難から福祉政策が見直され、公的な福祉サービスが縮小し、その不足分を自助努力により補完することが求められたことで、女性の家庭役割が増大した。また、均等法の成立と引き替えに労基法が改正された。それによって女性への保護規定が緩和され、女性に男性同様の就労が求められることに

なった。

一方、専業主婦を選択した女性には、国民年金第3号被保険者制度や配偶者特別控除の新設によって優遇制度が設けられた。こうして政府は、専業主婦に老親ケアと子育ての仕事を押し付けることにより、社会保障費抑制の担い手となることを求めた。このような中で、女性が継続就労を希望しても、保育所の問題や家事・育児などの多くの困難に突き当たったため、実際に就労を続けることは難しい。そのため、多くの女性は、結婚・出産を機に退職し、保育所が子どもを預かってくれるようになると再び就労し始める。だが、こうした既婚女性を正社員として雇う企業は少なく、多くの女性は不安定で低賃金の非正規雇用を選ばざるを得なかった。さらに、政府は、優遇制度を受けるための収入制限を設けることによって、家庭役割を果たした上での労働を推奨したのである。

(4) 混迷期

90年、いわゆる「1.57ショック」によって、少子化現象が社会的関心を集めた。日本の場合、少子化と同時に高齢化も進んでおり、こうした家族の変容は、政策に大きな変化をもたらした。

90年代初めの日本の労働市場では、平成景気によって人手不足問題が顕在化していた。さらに、男女平等志向の高まりや女性の労働市場への進出の増加によって、政府は女性の就労を前提とした政策への転換の必要性を認識するようになる。そこで政府は、育児休業法の制定、均等法の改正、男女共同参画社会

基本法の制定などの女性の地位向上を目指した法整備を進めたが、他方では、非正規労働者の活用を促進する労働者派遣法などが制定された。

社会福祉に関しては、育児休業法の制定により女性が出産を機に辞めざるを得ない状況は少なくなってきている。だが、保育所では、就労者が求める多様な保育ニーズへの対応ができていないため、待機児童問題が深刻化しており、継続就労を断念せざるを得ないケースもある。労働関連法による規制緩和により、長時間・夜間労働や不規則就労に従事する女性が増加しているにもかかわらず、保育サービスの多様化は進んでいない。そのため、未だに女性が継続して就労することは難しい。

こうした状況に少子化対策が対応する。政府は、少子化に歯止めをかけるために様々な施策や法整備を進めた。少子化関連法には、雇用や労働をめぐるジェンダー平等への視点が入り入れられ始め、育児についての社会の責任や男性の家庭責任が求められるようになった。こうした動向は、少子化に歯止めをかけることを目的とした両立支援であるが、結婚・出産後も継続就労を望んできた女性にとっては歓迎するものとなっている。

3 総括と展望

戦後の社会政策の中で、女性の望む「正社員として仕事を続けながら結婚も出産も」という選択に関する要因として、第一に労働関連の政策が女性労働力をどう位置づけていたか、第二に家族と社会福祉関連の政策が女性

をどう位置づけてきたか、第三に子育て支援の政策はどうであったか、の3点がある。

第一の労働関連の政策は、一貫して女性に「景気の調節弁」としての機能を果たすことを求めてきた。女性労働は、若年短期未婚型で家計補助的な労働が主流であり、女性は独立した労働者とは見なされていなかった。その後、経済成長期において、企業は既婚女性を臨時的な労働力として活用した。こうした景気の調節弁として機能する非正規労働者の存在は、政府にとっても歓迎すべきものであったので、非正規労働者の活用を促進させるための法整備が進められた。第1次オイル・ショック以降、企業における非正規労働者の位置づけは、単なる臨時的な労働力供給という性格からコスト削減対策としての労働者という性格へと変化した。さらに、高学歴化に伴い非正規労働者でも、周辺の労働だけではなく基幹的な労働に従事する者が増加していくが、その多くは既婚女性であり、政府の設けた専業主婦優遇制度のもとで、非正規の就労を受け入れ、家庭責任を果たしながら家計補助的に働いた。企業にとっては、高学歴で専門的知識のある女性を非正規労働者として確保することが可能になった。

さらに、こうした便利な労働者の存在は、女性の継続就労を妨げる要因ともなり、継続就労を希望する女性には、高度の専門的知識や能力が要求される。こうした状況は、女性の就労への意識が変化し、就労女性の増加や勤続年数の拡大という趨勢にある現在でもなお続いており、晩婚化の一要因ともされてい

る。

第二は、家族と社会福祉関連の政策が女性をどう位置づけてきたかという点である。戦後の日本には、戦争被害者があふれ、生活困窮者に対する社会福祉施策が進められた。その後、高度経済成長の過程で国民生活水準の向上に伴い、社会保障面での充実が求められるようになり、年金と医療保障が制度化されたが、年金や医療の制度においては、被用者の妻に対して独自の権利を与えず、妻は夫に扶養される「被扶養配偶者」であるとの考え方が定着した。

政府は、性別役割分業を前提とする専業主婦優遇制度を確立させ、専業主婦の地位を強化した。さらに、企業も、終身雇用や年功型賃金などの日本的雇用慣行によって家族に安心を与え、また家族手当などを支給して専業主婦世帯を優遇した。経済のサービス化に伴い企業は女性労働力を必要とし、そして女性の就労への意識も高まっているにもかかわらず、政府や企業による性別役割分業を前提とした家族・社会福祉制度は温存された。しかし、景気低迷が続く現在、企業は減量経営を進め、家族賃金思想を放棄し始めている。そして政府も、財政難から専業主婦優遇制度を廃止するという方向で検討を進めている。しかし、税制・年金などの制度においては、妻が独立して負担を担うことを期待しているにもかかわらず、他方では従来通りの家庭責任を果たすことを妻に求めており、ここに矛盾が生じている。

第三は、子育て支援の政策はどのよう

あったかである。戦後の保育所は、救貧的な性格を持ち、働く母親の子どもを預かる施設としての役割を果たすものではなかった。その後、高度成長に伴い働く母親が増加したため、保育所は乳幼児保育施設としての性格を持つようになった。そこで政府は、経済成長を支える労働力を確保することを目的として、保育所の増設を始めた。その結果、保育所は量的には満たされたが、短時間就労者を対象としたものに過ぎず、子育ては依然として家庭が担うべきものとされた。その後、労働関連法の改正による女性保護の規制の緩和が相次ぎ、就労形態は多様化している。企業は労働者に長時間・夜間労働、不規則就労を求めており、そこから生まれるニーズに保育所は対応できていない。少子高齢化現象が顕在化してきた現在、仕事と子育ての両立の実現を目指し、就労者のニーズに応えられる保育所の整備を進めることが、重要な政策課題として位置づけられるに至った。

以上のように、日本の労働政策はこれまで女性に安定した継続就労を保障するという方向性は持っていなかった。しかし、少子高齢化社会を迎えた現在、政府は女性に母親として、労働者として、また社会保障の担い手としての役割を求めるようになった。そのため、「仕事も子育ても」という選択を可能にするための環境の整備が求められつつある。政府の進めようとする子育て支援政策によれば、多様化する就労形態に対応できるような保育所の整備が望ましいとされ、これによって企業が求める就労が可能になるかもしれない。し

かし、それだけでは問題は解決されず、男女の労働者が家庭で十分な時間を過ごす労働き方を、企業が保障することが必要である。また、仕事と子育ての両立を可能にするためだけの支援ではなく、仕事の有無にかかわらず子育て中の家族への支援が必要である。子育てには以前とは違った困難があり、子育てに専念する母親の多くが育児ストレスや育児不安を抱えている。また、子どもを巻き込んだ様々な問題・事件が起きており、子育てを家族の責任だけで行うことは不可能になってきている。そのため、安心して子どもを産み・育てることができるように、社会全体で子育て中の家族を支援できるような施策が必要である。